



# El Panfleto POPULAR

Nº 46

SEPTIEMBRE / 2007

## RELEVOS EN LA CÚPULA

A mediados del mes de Julio con pocas previsiones de sucesos relevantes más allá del pesado acaecer diario en medio de la canícula, éramos sorprendidos por los Acuerdos de la Dirección General del 18 de Julio de 2007, que por su amplio contenido a nadie puede dejar frío.

*Los  
nombramientos  
habidos deben  
ir más allá del  
puro relevo  
generacional*

Efectivamente el relevo por jubilación del Consejero Delegado, aún por sabido aporta suficientes dosis de morbo en los entresijos del poder, sobre todo para ver cómo se vienen a conformar las nuevas estructuras más allá de los movimientos en el escalafón y, en la confianza de los necesarios cambios estructurales.

Los nombramientos habidos afectan a todo el organigrama del Grupo por lo que suponemos van más allá del relevo generacional. No es nuestro estilo intentar inmiscuirnos en las decisiones de la Dirección General en lo tocante a las estrategias y toma de decisiones, nuestro papel creemos es otro. Sin embargo en este caso sí que hay un elemento que merece la pena ser comentado; se trata de la creación del **Comité de Recursos Humanos** integrado como se sabe por el Consejero Delegado, Director General de la Red Comercial, Director General de Medios y Director de Recursos Humanos, este último como ponente.

*La creación del  
Comité de  
Recursos Humanos  
viene a reconocer  
el importante  
déficit en este  
área*

Por la variedad de funciones de que es dotado el citado Comité parece ser que por fin se han tomado en consideración las reiteradas quejas y reivindicaciones que venimos haciendo en el área de Recursos Humanos. Los temas de motivación, clima laboral, promoción, evaluación, carrera profesional, etc. han venido ocupando la mayor parte de nuestros boletines y publicaciones de los últimos tiempos, sin que hasta la fecha se haya tenido ningún tipo de consideración, más allá de la "palmadita en la espalda". No nos alegra tener razón y menos aún

cuando están en juego la profesionalidad y dignidad de miles de trabajadores del Grupo Banco Popular. Las condiciones de trabajo en los centros rayan en el esperpento, por más que sólo se apele a la responsabilidad desde las distintas áreas de Recursos Humanos por toda solución: los problemas son estructurales y así deben ser tratados, si queremos superar la actual situación y, por supuesto, sin menoscabo del todopoderoso margen de eficiencia. Los beneficios sociales de los empleados y familiares hace tiempo se han quedado a la cola del sector bancario, amén de introducir en varios casos lo que gustan llamar *discriminación positiva*, eufemismo éste que profundiza todavía más en los males denunciados. Las interminables jornadas laborales se han incorporado, de la peor manera posible, al acervo profesional, sin que desde la Dirección se tomen cartas en el asunto; es más desde las direcciones territoriales se sigue fustigando con todos los argumentos posibles para que la jornada sea total, lo que por encima de otras consideraciones está ocultando un déficit crónico de personal, muy agravado en las sucursales.

En este momento no vamos a seguir con el continuo lamento de males que nos aquejan, de sobra conocidos por parte de todos y, únicamente queda el acometer sus soluciones. Ahora mismo tenemos en ciernes el mes de octubre, con lo que de nuevo cobra actualidad la libranza de los sábados que tanta tinta ha hecho correr y tan pocos resultados nos han deparado. El Convenio Colectivo, por consenso patronal, ha devuelto la pelota a los empresarios para que en sus bancos acometan esta histórica reivindicación, que además en nuestro caso toma especial relevancia para los más jóvenes, por otra parte a quienes más hay que fidelizar.

Como bien describe el acta de Dirección General, los campos en los que actuar están perfectamente delimitados, ahora queda el acometer todos los cambios necesarios, de lo contrario tendremos más de lo mismo pero con dosis suplementarias de burocracia e ineficiencia.

Únicamente felicitar al nuevo Consejero Delegado, Sr. Lucia, que deseamos haga seguir a todos sus allegados, en la confianza del logro de los objetivos marcados. En nuestro caso, más que esperanzados seguimos expectantes.

## chascarrillo veraniego

Hemos tenido noticia de la nota editada por el responsable de la Dirección Regional de Alicante, dirigida a los Interventores de oficina, en la que se comenta que el verano es una buena época para asumir grandes retos comerciales y demostrar nuestra valía (lo cual debe ser cierto dada la abundancia de medios humanos de que disponen las sucursales en este periodo). En la misma nota nuestro queridísimo compañero alude a su disponibilidad durante las 24 horas del día, los 365 días del año, lo que es de agradecer. También sería de agradecer que un máximo responsable, además de dar ejemplo de dedicación lo hiciera también aplicándose los nuevos aires en cuanto a la conciliación de la vida personal y laboral, ya que como es de sobra conocido los subordinados tienden a mimetizar y superar el comportamiento de sus superiores jerárquicos, a todas luces imposible hasta para los *triunfadores*.

**UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR**



# !! QUE VIENEN LOS SÁBADOS !!

## Un problema compartido

El 6 de Octubre será el primer sábado en que volvamos a trabajar, pasado ya el periodo de libranza de sábados. Como todos conocemos este espinoso asunto no pudo ser abordado en el recientemente Convenio Colectivo firmado, básicamente por la dispersión de criterios que la parte patronal ha mostrado. En UGT estamos convencidos que es un problema compartido por trabajadores y empresa. No se puede ni se debe pensar que es un problema exclusivo de los trabajadores. Desde este planteamiento parece lógico un acercamiento de posturas que permita la solución de esta lacra más pronto que tarde. Esperemos que así sea.



## SEGURO VIDA

### Préstamos vivienda Convenio

En el mes de Julio ha tenido lugar el cobro de la prima del **SEGURO PRÉSTAMO VIVIENDA** a los compañeros que disponen de Crédito Vivienda de acuerdo al Artº. 41 del Convenio Colectivo.

Sorprende que los afectados no disponen de recibo acreditativo del pago, ya que se hace mediante deducción en nómina y asimismo tampoco disponen de las condiciones de la póliza, lo que implica el desconocimiento de las coberturas. No se puede retroceder, pues no es un recibo y sorprende que se aplique cuando no es obligatorio su suscripción.

Esperamos que se tomen las medidas oportunas para corregir esta mala práctica y no tener que entrar en mayores consideraciones jurídicas.

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

# LA EFICIENCIA de nuestros salarios

Llevamos años fijándonos en la evolución del ratio de eficiencia en el Grupo, sabemos que representa el gasto que se realiza para obtener 100 euros de beneficio. Este ratio es considerado en círculos empresariales como el mejor indicador de la buena gestión del banco. También es por todos conocido que al grupo le llena de orgullo mostrar que nuestro ratio es el mejor de Europa y mucho mejor que el del resto del sector nacional.

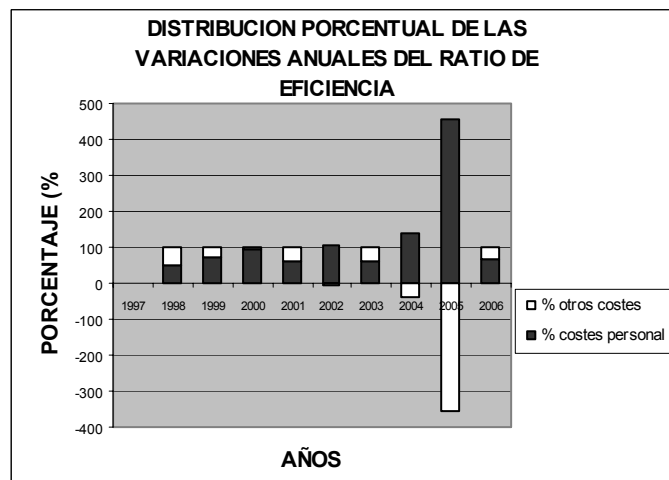
Vamos a fijarnos en la evolución de nuestro ratio de eficiencia en los últimos 10 años, analizaremos sus componentes desde el lado de los costes para efectuar un análisis causal del citado ratio. Por un lado la parte del ratio que afecta a los Costes de personal (Eficiencia de Costes de Personal) y por otro la que afecta al resto de costes (Eficiencia otros de costes).

ANÁLISIS CAUSAL DEL RATIO DE EFICIENCIA						
AÑO	ratio eficiencia	eficiencia ctes personal	eficiencia Otros costes	diferencia anual ratio eficiencia	diferencia anual efic ctes personal	diferencia anual efic. otros costes
1997	<b>42,92</b>	31,55	11,37			
1998	<b>44,25</b>	32,23	12,02	1,33	0,68	0,65
1999	<b>41,90</b>	30,52	11,38	-2,35	-1,71	-0,64
2000	<b>39,11</b>	27,94	11,17	-2,79	-2,58	-0,21
2001	<b>37,20</b>	26,75	10,45	-1,91	-1,19	-0,72
2002	<b>35,69</b>	25,19	10,50	-1,51	-1,56	0,05
2003	<b>34,52</b>	24,47	10,05	-1,17	-0,72	-0,45
2004	<b>33,96</b>	23,70	10,26	-0,56	-0,77	0,21
**2004	<b>33,50</b>	25,01	8,49			
2005	<b>33,23</b>	23,78	9,45	-0,27	-1,23	0,96
2006	<b>31,23</b>	22,47	8,76	-2,00	-1,31	-0,69
			<b>SUMA</b>	<b>-11,23</b>	<b>-10,39</b>	<b>-0,84</b>

\*\* datos de acuerdo con las nuevas normas contables obligatorias para el ejercicio 2005

El primer dato que se infiere del análisis es que de los 1123 puntos básicos (11,23 puntos) de la bajada del ratio, 1039 puntos, es decir **el 92,52% de la mejora en la eficiencia en estos últimos 10 años, la aportan los Costes de Personal** gracias al menor peso de estos costes en relación a los ingresos, es decir gracias a una mayor productividad de los empleados.

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LAS VARIACIONES ANUALES DEL RATIO EFICIENCIA		
AÑOS	% COSTES DE PERSONAL	% OTROS COSTES
1998	51,13	48,87
1999	72,77	27,23
2000	92,47	7,53
2001	62,3	37,7
2002	103,31	-3,31
2003	61,54	38,46
2004	137,5	-37,5
2005	455,56	-355,56
2006	65,50	34,50
TOTAL PERIODO	<b>92,52</b>	<b>7,48</b>



Centrándonos en el pasado más reciente, últimos tres años, periodo de vigencia del Plan Suma, nos haremos una fiel idea de por donde va la gestión y por donde va a ir después de haberse fijado como objetivo el 28,5 para el 2008.

La bajada del ratio de 2004 en 56 puntos básicos con respecto al 2003 se consigue, como consecuencia de la mejora en 77 puntos de la eficiencia de los gastos de personal frente a una pérdida de eficiencia en el resto de gastos de 21 puntos. En 2005 se produce un nuevo éxito, otra bajada del ratio de 27 puntos básicos y de nuevo gracias al aumento de eficiencia por la vía de los costes de personal con la bajada de 123 puntos frente a una nueva subida o pérdida de eficiencia del resto de gastos de 96 puntos. En el último año 2006 se ha rebajado el ratio en 200 puntos básicos, siendo 131 los atribuibles a los Costes de Personal y 69 a Otros Gastos.

Parece extremadamente difícil mejorar la eficiencia vía otros gastos (gastos generales y Tributos), pues como vemos en esos tres años han empeorado la eficiencia en 48 puntos, **ha sido el aporte de 331 puntos de los gastos de personal lo que ha provocado mejorar la eficiencia en esos tres últimos años en 283 puntos.**

No obstante, en prensa nuestra dirección fija como objetivo para el 2008 situar el ratio de eficiencia en el 28,5 lo que supondrá bajar el ratio a 2006 en 273 puntos básicos. Siguiendo la tónica de los últimos años, esto supondrá un considerable esfuerzo en la contención de costes de personal y como consecuencia un aumento de la productividad que soportaran nuestros salarios y nuestras condiciones de trabajo (plantillas cortas y horarios interminables). Si se aplicasen en nuestro grupo las teorías que se están implantando en Europa en cuanto a que los salarios deben ir estrechamente ligados a la productividad, los empleados de este grupo deberíamos tener los salarios mas altos de Europa y del sector, pero la realidad es tozuda y nos demuestra que seguimos siendo los peor pagados. **Debemos ser conscientes del valor de nuestro trabajo para exigir una contraprestación justa y de mercado.**

## Esto sí es plena dedicación

### Noticia aparecida en el New York Times:

“Los directivos de una empresa de publicidad intentan averiguar por qué nadie se percató de que uno de sus empleados estuvo muerto sentado en su mesa, durante 5 días sin que nadie se interesara por él ni le preguntara qué ocurría. George Turklebaum, de 51 años de edad, que trabajaba como revisor en una empresa de Nueva York desde hacía 30 años, sufrió un paro cardíaco en la oficina que compartía con otros 23 trabajadores. El lunes por la mañana llegó a trabajar, discretamente, pero nadie notó que no se marchó nunca hasta que el sábado por la mañana el personal de limpieza preguntó qué hacía trabajando en fin de semana. Su jefe, Elliot Wackshinski, declaró: *George siempre era el primero en llegar por la mañana y el último en marcharse por la noche, por lo que a nadie le pareció extraño que estuviera continuamente en su sitio sin moverse y sin decir nada. Era bastante reservado y su trabajo le absorbía.*

Un examen post mortem reveló que llevaba muerto 5 días tras sufrir un infarto”.

Por favor, de vez en cuando dale una palmadita en la espalda a tu compañero y pregúntale aunque sea por su familia. Si no te contesta y ves que se cae, sospecha.

**MORALEJA: No llegues el primero, no te vayas el último y no trabajes demasiado, porque..... nadie se va a dar cuenta.**

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

ssebp015@ugt.es



www.ugt.es



# RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Es el papel responsable, que juega o debe jugar la Empresa ante la Sociedad a la que pertenece. La Responsabilidad de la Empresa, no se refiere exclusivamente a la que tiene la dirección de la misma con el conjunto de los accionistas, sino la que sin duda debe al conjunto social en la que está inmersa, trabajadores, clientes, proveedores, consumidores en general y cualquier otro u otros colectivos que se vieren afectados por las actividades de la misma. La Empresa socialmente responsable, debe hacer frente a los problemas de Medio Ambiente, generados por su actuación, debiendo reparar y prevenir todos los daños inflingidos a la naturaleza; por ejemplo, en lo referente a la actividad que se realiza en el sector financiero, deberían tenerse en cuenta a la hora de conceder créditos a los promotores inmobiliarios, el impacto medioambiental que van a tener esos desarrollos urbanísticos, así como la sostenibilidad futura de los mismos (suministros de agua y electricidad futuros).

Los trabajadores, como elemento fundamental para la supervivencia de la Empresa, deben tener un papel protagonista en la marcha de ésta, así como una mayor participación en los resultados económicos; también debe generarse un mejor ambiente o clima laboral en su seno a través de la negociación con los Sindicatos de unas mejores condiciones de trabajo.



elroto@inicia.es

El resto de los agentes sociales que rodean a la Empresa, deben también participar de alguna forma en los beneficios generados con su participación (clientes, proveedores, etc.).

Las Empresas Multinacionales, tendrán que desarrollar los códigos éticos correspondientes a los países de origen, si quieren ser responsables ante las sociedades foráneas, donde desarrollan su actividad empresarial, no deben ser neutrales ante las

legislaciones regresivas de estos estados, muchas veces propiciadas por las mismas entidades; por ejemplo: no admitir el trabajo infantil, complementar la seguridad social y la asistencia sanitaria de sus trabajadores, propiciar el desarrollo educativo de los hijos de los mismos y ser extremadamente respetuosos con el Medio Ambiente.

Las Empresas, no deben ser cicateras a la hora de establecer unos protocolos de actuación en estos temas, ya que la conquista y mantenimiento de los mercados se van a ver influenciados cada día más por estos aspectos. El consumidor tendrá en cuenta de forma creciente, dado su cada vez mayor nivel cultural, el esfuerzo realizado por las Compañías, en lo referente al Medio Ambiente, la calidad de los productos fabricados en un buen clima laboral, etc.

Determinados sectores de accionistas, cada día tomarán un papel más activo en las actuaciones responsables de la Empresa para tratar de influir de una forma decisiva en las actuaciones de la Gerencia de la misma, evitando actuaciones delictivas por parte de los ejecutivos o una mala gestión generalizada. Este papel debe corresponder a los grandes accionistas institucionales (Fondos de Pensiones, Fondos de Inversión, etc.) y a los pequeños accionistas, a través de sus sindicaturas correspondientes.

**Las direcciones de las empresas, deben ser conscientes que la Responsabilidad Social no es una mera operación de marketing y debe llenar de contenido social y responsable las actividades en este campo, de la misma manera que propiciará la mayor transparencia posible en el gobierno de la entidad.**

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

ssebpo15@ugt.es



www.ugt.es

# UGT PROPONE

## MEJORAR LA GUIA DE BENEFICIOS SOCIALES

La guía surgió ante la necesidad de refundir en un documento toda la normativa, dispersa en circulares, relativa a los beneficios que tenemos por nuestra condición de empleados.

En UGT creemos que la guía está incompleta y que contiene aspectos de claro tinte discriminatorio que deberían solventarse en aras de corregir injustas diferencias que van en detrimento de la formación y cohesión de equipos en nuestros centros de trabajo.

La guía no está completa por que no contempla condiciones especiales para **Depósitos a plazo** de empleados y familiares, dejando en manos de la negociación con la sucursal el tipo de interés aplicable a cada operación. Además no es de recibo la rigidez con que se muestran los tipos de nuestras cuentas ante un escenario alcista como el actual, ¡que rápido! se reacciona modificando al alza el tipo de nuestras operaciones de activo, y para que eso ocurra en nuestras cuentas corrientes hay que confiar en que la divina providencia se acuerde de nosotros.

Teniendo en cuenta la relevancia que en el balance del Grupo tiene el pasivo de empleados y familiares, en caso de persistir la situación actual, entenderíamos económicamente correcto, e incluso recomendable, el trasvase de esos fondos a otras entidades de la competencia con mejores tipos y sin comisiones en cuentas a la vista y tipos superiores en depósitos a plazo.

La guía discrimina al colectivo de menores ingresos principalmente en los **Préstamos Hipotecarios** al diferenciar los colectivos de Técnicos y Administrativos penalizando a estos últimos con un 0,5% más en el tipo de interés. Entendemos intolerable esta situación al obligar a un mayor esfuerzo financiero para acceder a su vivienda a los compañeros con menores salarios. Las condiciones deberán ser iguales para todos para que el banco no obtenga mayor beneficio de unos que de otros.

Los mismos son los perjudicados en el apartado de **Seguro de Vida**, no es lógico que se utilicen dos formas distintas de fijar el capital asegurado, mientras para Apoderados en activo ese capital corresponde al total de sus percepciones anuales, para el resto de colectivos se fija una cantidad muy por debajo de su salario, pensamos que son suficientes las diferencias salariales como para agravarlas con un producto que asegura algo igual de valioso para todos.

UGT ha planteado las siguientes modificaciones a la guía:

**Pasivo: Tipos en mercado y referenciados al Euribor con revisiones trimestrales para cuentas corrientes y depósitos a plazo.**

**Préstamos Hipotecarios: Ampliar las condiciones de los Técnicos (Euribor-0,75) a todos los empleados del Grupo.**

**Seguros de Vida: Igualar capital asegurado con percepciones anuales para todos.**

## Peloteo indigno

No ha sido la primera vez que la *compañera* se ha significado en reuniones de directores con comentarios de empalagoso peloteo provocadores de un sentimiento de vergüenza ajena entre los asistentes, pero como la estupidez no tiene límites, en el último cónclave y ante un atónito auditorio, no tuvo ningún reparo en enmendar la plana al representante de la Alta Dirección del Grupo y en sugerir que los administrativos no deberían cobrar bonus, la *compañera* se refería al bonus-07 que se ha generalizado para los administrativos, aunque de un importe simbólico y ridículo.

No sólo ha sido un acto repugnante de desprecio a los compañeros, también nos muestra a un personaje que detesta y utiliza a sus compañeros administrativos que no hace mucho tiempo la acogieron y pacientemente la enseñaron una profesión a la que desprestigia con su pertenencia.

Esta miseria humana por mucho que quiera su portadora ocultarla debajo de un hermoso envoltorio, ha salido al exterior y amenaza con contaminar a todo aquel que se le acerque. Todos aquellos que hacemos de la dignidad nuestro *leitmotiv* deberemos estar alertas ante la amenaza de individuos de esta calaña.

Deseamos que en las próximas visitas que efectuemos a la sucursal, que la susodicha dirige, nos exponga abiertamente a los representantes de todos los trabajadores, esas tesis tan revolucionarias que no duda en realizar públicamente en otros foros.

**UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR**



# LAS 3 PREGUNTAS

✓ ¿Por qué en 2006 en el Banco Popular se han producido **más del doble de dimisiones voluntarias** que las habidas en 2004?

✓ ¿Qué pretende la Dirección al discriminar a los Administrativos respecto a los Técnicos en la Guía de Beneficios Sociales?

✓ ¿Por qué siendo **los empleados del Grupo Popular los más productivos** de todo el sector financiero europeo somos **los peor pagados**?



## Afíliate

<b><u>DATOS PERSONALES</u></b>		
NOMBRE.....	APELLIDOS.....	
D.N.I.....	FECHA NACIMIENTO.....	DOMICILIO PARTICULAR.....
POBLACIÓN.....	C.P.....	TELÉFONO.....
<b><u>DATOS PROFESIONALES</u></b>		
CATEGORÍA.....	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.....	BANCO.....
CENTRO DE TRABAJO.....	DOMICILIO.....	Nº. OFICINA.....
<b><u>DOMICILIACIÓN BANCARIA</u></b>		
BANCO O CAJA.....	Nº. OFICINA.....	DOMICILIO.....
.....Nº. CUENTA.....		
DATOS DOMICILIACIÓN		
<p>Los datos cumplimentados serán tratados en un fichero responsabilidad de la Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT) con domicilio social en Madrid (Calle Hortaleza, nº 88 y código postal 28004), para las siguientes finalidades: Emisión de carnés de afiliación. Emisión de recibos de la cuota sindical, así como la gestión del cobro de ésta. Envío de información y publicaciones sobre cuestiones que afecten a la vida interna de UGT y su actividad externa. Elaboración de estadísticas. Prestación de servicios. Envío de ofertas de bienes y servicios, de acuerdo con la reglamentación interna del Sindicato. Además, si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados por UGT para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente.</p> <p>Asimismo, mediante la firma de la presente solicitud, Vd. También otorga su consentimiento expreso y escrito para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos a la empresa a la que presta sus servicios, para proceder al cobro de la cuota sindical (sólo para descuento en nómina).</p> <p>Por último, le informamos que Vd. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT en la dirección arriba indicada.</p>		
Fecha.....	Firma de conformidad.....	

Entrega o envía esta hoja de adhesión, debidamente cumplimentada a cualquier delegado de **UGT** en tu banco. O si lo prefieres, remítela a: **Sección Sindical de UGT en Banco Popular. Avda. Moratalaz, 137 - 28030 MADRID. (ANEXO AG.22 MADRID – B.P.E.)**

**UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR**

